

права у той час питання правового регулювання відпусток були розглянуті найбільш докладно.

У 80-х-90-х роках проблеми правового регулювання часу відпочинку розглядалися у вигляді коментарів до законодавства, у контексті нормування праці (В. С. Венедіктов В. С., Ю. Н. Коршунов, Л. Я. Островський, І. О. Снігірьова, О. С. Хохрякова, А. В. Ярхо та ін.), менш – на дисертаційному і монографічному рівнях (І. В. Іванова, О. С. Хохрякова).

Радянське трудове законодавство регламентувало час відпочинку досить жорстко та однозначно, що певною мірою обмежувало дослідників, роботи яких в основному мали характер коментарів та навчальної літератури.

Прийняття Закону України «Про відпустки» від 15 листопада 1996 року знову привернуло увагу вітчизняних дослідників до проблем правового регулювання відпусток (Л. П. Гаращенко). У цей час у зв'язку з розробкою проекту Трудового кодексу України окремі питання часу відпочинку обговорюються в науковій літературі.

Російські вчені-трудовики в останнє десятиріччя також в основному досліджують теоретичні та практичні проблеми відпусток (Г. О. Кутафіна, Л. Я. Островський, Н. М. Салікова, Я. М. Скоморохов та ін.). Прийняття нового Трудового кодексу Російської Федерації обумовило видання науково-практичних коментарів та навчальної літератури. Особливо слід відзначити порівняльно-правові дослідження часу відпочинку, виконані І. Я. Кисельовим, Л. П. Гаращенко та іншими дослідниками.

У цей час у вітчизняній науковій літературі активно обговорюються положення проекту Трудового кодексу України в частині регламентації часу відпочинку. Відзначаючи в цілому відповідність проекту міжнародним трудовим стандартам у сфері часу відпочинку і позитивному законодавчому зарубіжному досвіду, вчені водночас звертають увагу на необхідність усунення певних прогалин у правовій регламентації зазначеного інституту.

Таким чином, у становленні та розвитку вчення про час відпочинку слід виділити три періоди: дореволюційний (дорадянський ХІХ ст. – початок ХХ ст.); радянський (1917– 1990 рр.); пострадянський (1991 – до теперішнього часу).

Дейнека В. М.

*Національний університет «Одеська юридична академія»,
здобувач кафедри трудового права та права соціального забезпечення*

ПРИМИРНІ ПРОЦЕДУРИ З РОЗГЛЯДУ КОЛЕКТИВНИХ ТРУДОВИХ СПОРІВ

На відміну від індивідуальних трудових спорів, Законом України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)» від 3 березня 1998 року досить докладно врегульовані примирні процеду-

ри з розгляду колективних трудових спорів відповідно до міжнародних трудових стандартів. Законом встановлено процедуру переговорів сторін до утворення примирних органів: порядок формування вимог найманих працівників, профспілок (ст.4), порядок і строки розгляду вимог найманих працівників або профспілки (ст.5), примирні процедури вирішення колективного трудового спору (конфлікту). Тобто визначається процедура переговорів до утворення примирних органів через механізм взаємних прав і обов'язків сторін.

Примирні процедури є способом вирішення колективного трудового спору за допомогою досягнення узгодженого рішення. Вони проводяться в органах із добровільного примирення, принципи утворення і функціонування яких встановлені Рекомендацією МОП № 92 про добровільне примирення і арбітраж 1951 р. Зокрема, органи із примирення, які утворюються на змішаній основі, повинні включати рівну кількість представників від роботодавців і працівників. Примирна процедура є безоплатною і оперативною: строки розгляду спору повинні зводитися до мінімуму. Ці та інші основи діяльності примирних органів отримали відображення і розвиток у ст. ст. 8-12 Закону України «Про порядок вирішення колективних трудових спорів (конфліктів)», главі 61 Трудового кодексу Російської Федерації, главі 36 Трудового кодексу Республіки Білорусь.

Використання примирних процедур для вирішення колективного трудового спору отримало практично всесвітнє визнання. Найменування стадій може бути різним, однак їх сутність завжди зводиться до трьох основних форм: вирішення спору самими сторонами без участі сторонніх осіб. За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь це утворення примирної комісії та спроба сторін урегулювати спір самостійно; примирення за участю посередника; трудовий арбітраж.

Зазначені форми поєднуються різним чином. В одних країнах сторони змушені образу звертатися до посередника, в інших вони зобов'язані провести попередні переговори із примирення без участі посередників і арбітрів. Особливістю української, російської та білоруської систем примирних процедур є використання усіх трьох форм, при чому на кожній стадії у сторін є вибір. Лише утворення примирної комісії та розгляд колективного трудового спору цим органом є обов'язковими.

Поняття примирних процедур міститься тільки у частині другій ст. 398 ТК РФ, відповідно до якої примирні процедури – розгляд колективного трудового спору в цілях його вирішення примирною комісією, за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. У даній статті фактично встановлюються етапи вирішення колективного трудового спору, черговість використання примирних процедур. Виділяються три етапи, два з яких є обов'язковими. У Законі України «Про порядок вирішення колективних

трудових спорів (конфліктів)» і ТК Республіки Білорусь аналогічна норма відсутня.

Законодавство пострадянських держав відрізняється значною гнучкістю примирних процедур. Найбільш гнучкою слід визнати російську модель. Згідно із частиною першою ст. 401 ТК РФ порядок вирішення колективного трудового спору складається з наступних етапів: розгляд колективного трудового спору примирною комісією, розгляд колективного трудового спору за участю посередника і (або) у трудовому арбітражі. ТК Республіки Білорусь передбачено наступну схему розгляду колективного трудового спору: примирна комісія (ст.381), посередництво (ст. 382), трудовий арбітраж (ст.383). На відміну від російського і білоруського кодексів, Законом України не передбачено вирішення колективного трудового спору незалежним посередником. За ст.10 Закону України незалежний посередник сприяє встановленню взаємодії між сторонами, проведенню переговорів, бере участь у виробленні примирною комісією взаємоприйняттого рішення. Примирна комісія у разі потреби може залучити до свого складу незалежного посередника.

Законом України, так само як і ТК РФ й ТК Республіки Білорусь, передбачається досягнення угоди між сторонами у самій комісії. При цьому тільки у ТК РФ встановлюється, що рішення примирної комісії приймається за угодою сторін колективного трудового спору (частина сьома ст. 402). За ТК Республіки Білорусь рішення у примирній комісії приймається шляхом голосування. Статтею 9 Закону України і ст.402 ТК РФ закріплюється обов'язкова сила рішення примирної комісії для сторін, про що у ТК Республіки Білорусь не зазначається.

За Законом України, ТК РФ і ТК Республіки Білорусь трудовий арбітраж, як і примирна комісія, не є постійно діючим органом (виняток становить лише білоруський Республіканський трудовий арбітраж). Відповідно до частини п'ятої ст. 12 Закону України рішення трудового арбітражу про вирішення колективного трудового спору (конфлікту) є обов'язковим для виконання, якщо сторони про це попередньо домовилися. ТК Республіки Білорусь встановлює, що рішення трудового арбітражу набуває для сторін обов'язкову силу, якщо сторони уклали угоду про обов'язковість цього рішення. При невиконанні обов'язкового рішення трудового арбітражу кожна із сторін вправі звернутися до суду для його примусового виконання (частина четверта ст. 383). Рішення трудового арбітражу за частиною першою ст.404 ТК РФ є обов'язковим для сторін відповідно до укладеної угоди про його виконання. Угода повинна бути укладена і оформлена у письмовій формі до утворення трудового арбітражу або одночасно з його утворенням. Згідно з ТК РФ сам факт утворення трудового арбітражу залежить від досягнення сторонами угоди у письмовій формі про обов'язковість виконання його рішень.